

# **École de la fonction publique du Canada**

**2013-2014**

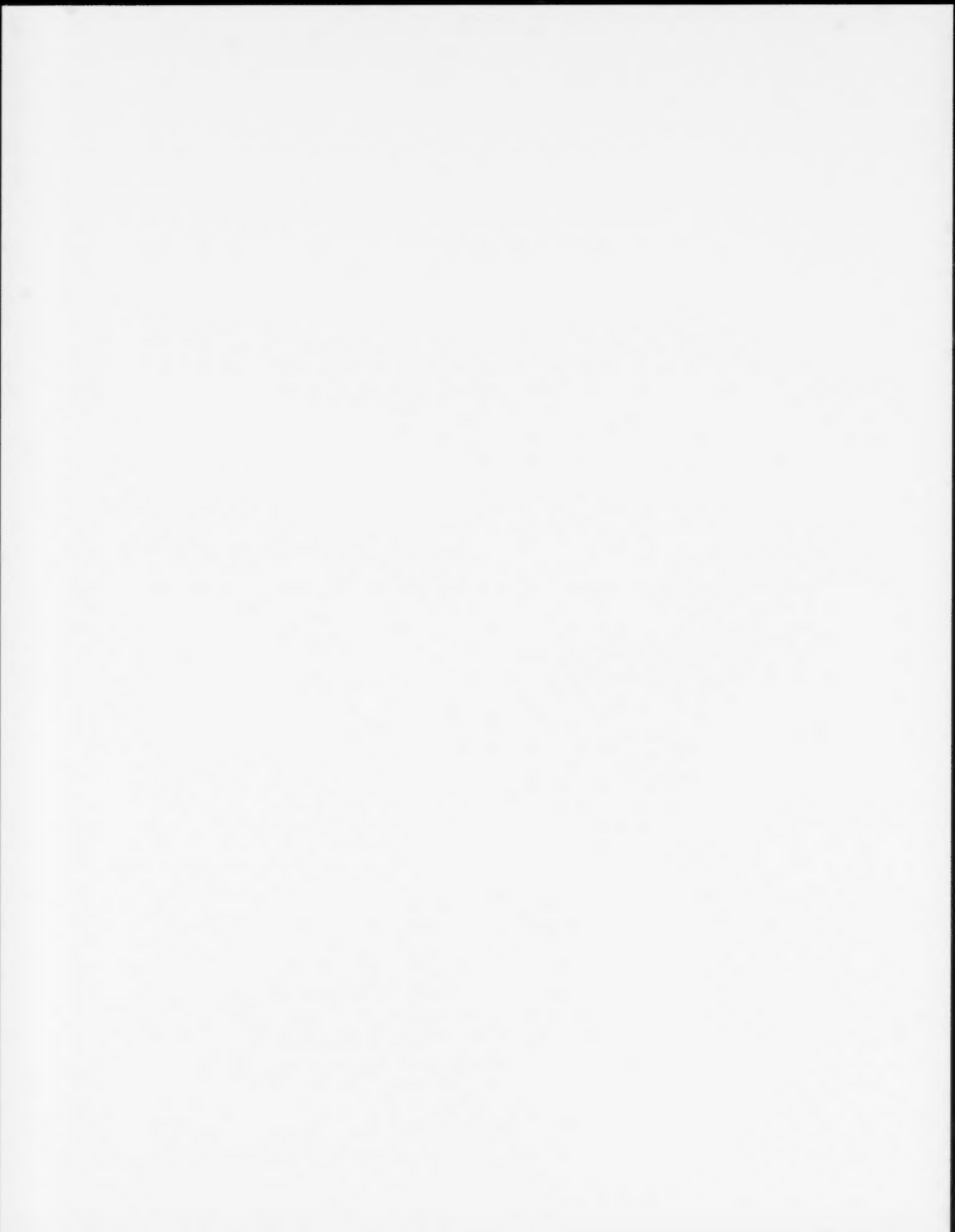
**Rapport sur les plans et les priorités**

Version originale signée par :

---

L'honorable Tony Clement

Président du Conseil du Trésor et ministre responsable de  
l'Initiative fédérale de développement économique pour le  
Nord de l'Ontario

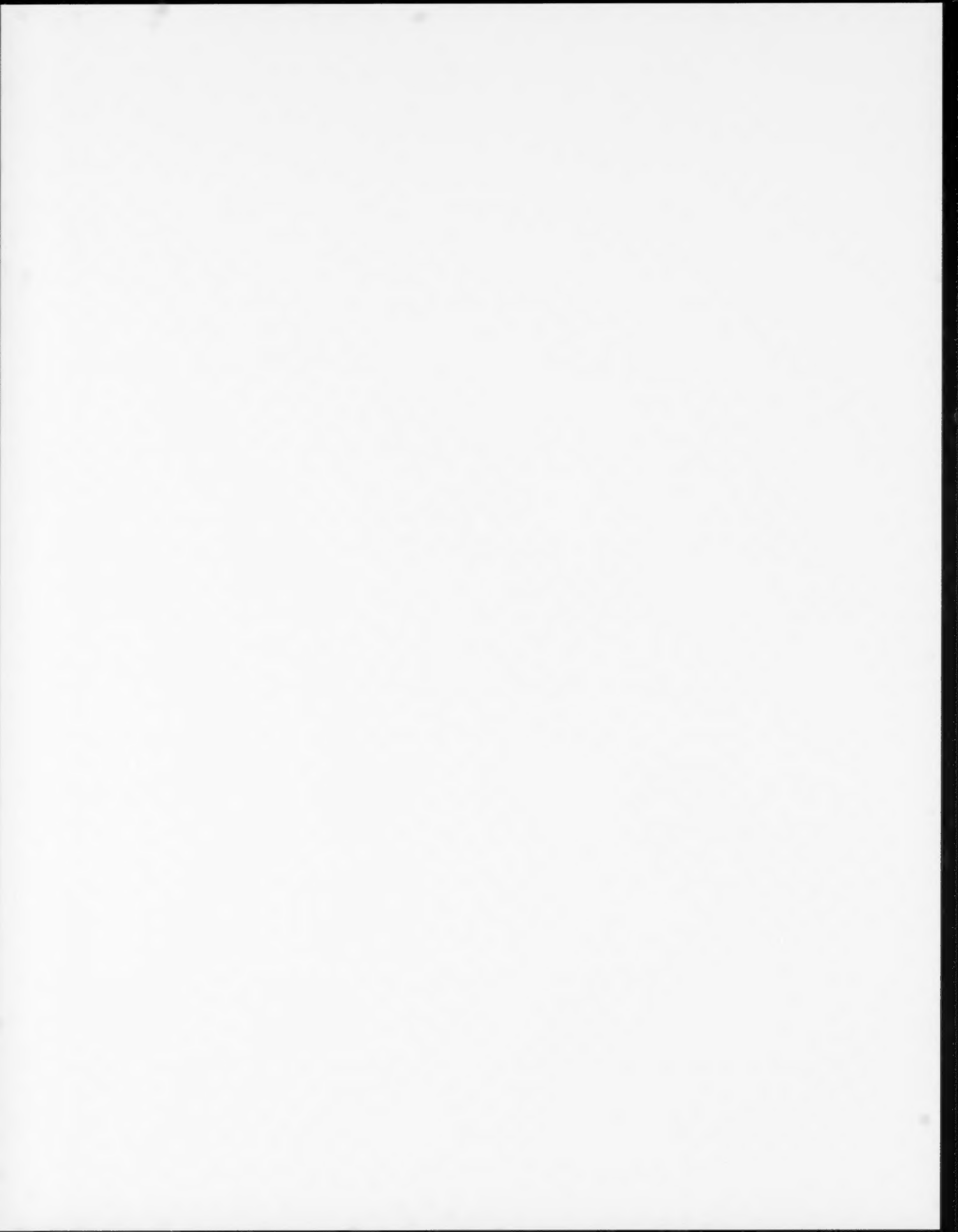


---

## Table des matières

Message du ministre .....	1
Section I : Survol de l'organisation .....	2
Raison d'être .....	2
Responsabilités .....	2
Résultat stratégique et Architecture d'alignement des programmes (AAP) .....	3
Priorités organisationnelles .....	5
Analyse des risques .....	8
Sommaire de la planification .....	10
Profil des dépenses .....	13
Budget des dépenses par crédit voté .....	14
Section II : Analyse des programmes par résultat stratégique .....	15
Résultat stratégique .....	15
Programme 1 : Apprentissage de base .....	16
Faits saillants de la planification .....	17
Programme 2 : Perfectionnement en leadership organisationnel .....	19
Faits saillants de la planification .....	20
Programme 3 : Innovation dans la gestion du secteur public .....	21
Faits saillants de la planification .....	22
Programme 4 : Services internes .....	23
Faits saillants de la planification .....	23
Section III : Renseignements supplémentaires .....	25
Principales données financières .....	25
États financiers prospectifs .....	26
Liste des tableaux de renseignements supplémentaires .....	26
Rapport sur les dépenses fiscales et les évaluations .....	26
Section IV : Autres sujets d'intérêt .....	27
Coordonnées de l'organisation .....	27
Notes en fin d'ouvrage .....	28

---



## Message du ministre

À titre de ministre responsable de l'École de la fonction publique du Canada (l'École), j'ai le plaisir de présenter le Rapport sur les plans et les priorités de l'École pour l'exercice 2013-2014.

L'École joue un rôle prépondérant à l'appui de la fonction publique en offrant des possibilités d'apprentissage qui permettent aux fonctionnaires fédéraux à l'échelle du pays d'acquérir des connaissances et des compétences en leadership et en gestion.

Au cours de l'exercice 2013-2014, l'École continuera d'harmoniser son programme de cours avec les priorités gouvernementales, d'accroître le recours à la technologie dans l'exécution de ce dernier, de miser sur les possibilités de collaboration, tant au sein de la fonction publique qu'avec des organisations de l'extérieur, et de répondre aux besoins des fonctionnaires, maintenant et dans l'avenir.

Les administrateurs généraux adaptent leurs activités et transforment leurs opérations; aussi l'École s'est-elle engagée à leur offrir des produits et des services utiles, conçus pour les aider à accroître l'efficacité et l'efficacité de leur organisation. Ce faisant, l'École continue d'appuyer la transformation et le renouvellement de la fonction publique, et de favoriser une culture d'excellence axée sur un haut niveau de rendement, pour offrir de meilleurs services à la population canadienne.

Je vous invite à lire le présent rapport et à visiter le site Web de l'École ([www.monecole-myschool.gc.ca](http://www.monecole-myschool.gc.ca)) pour en apprendre davantage sur les activités qu'offre cette dernière afin de favoriser une fonction publique forte.



L'honorable Tony Clement  
Président du Conseil du Trésor et ministre responsable de l'Initiative  
fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario

## Section I : Survol de l'organisation

### Raison d'être

L'École de la fonction publique du Canada (l'École) est le fournisseur de services d'apprentissage communs à l'échelle de la fonction publique du Canada. Elle a le mandat législatif de fournir un éventail d'activités d'apprentissage pour accroître les capacités individuelles et organisationnelles et la qualité de la gestion au sein de la fonction publique.

L'École vise un seul résultat stratégique, soit de veiller à ce que les fonctionnaires aient les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.

### Responsabilités

L'École a été créée le 1<sup>er</sup> avril 2004 en vertu de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*<sup>i</sup>. Elle est régie par la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*<sup>ii</sup>. Sa principale responsabilité consiste à offrir une vaste gamme de possibilités d'apprentissage et à instaurer une culture d'apprentissage dans la fonction publique. Les activités de l'École ont un effet direct sur les services fournis aux Canadiens, car elles favorisent le développement des compétences des fonctionnaires ainsi que l'efficience et l'efficacité des organisations de la fonction publique.

L'École est un établissement public, et en vertu de la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, elle a le mandat suivant :

- inciter à la fierté et à l'excellence dans la fonction publique;
- stimuler un sens commun de la finalité, des valeurs et des traditions de la fonction publique;
- aider les administrateurs généraux à répondre aux besoins d'apprentissage de leur organisation;
- viser l'excellence en matière de gestion et d'administration publiques.

Les priorités de programme de l'École sont axées sur les résultats, en conformité avec la Politique en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement<sup>iii</sup> du Conseil du Trésor, qui est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006. Cette politique insiste sur la valeur de l'apprentissage et, tout particulièrement, sur la formation indispensable et l'importance de créer une culture d'apprentissage au sein de la fonction publique.

Pour aider les administrateurs généraux à s'acquitter de leurs responsabilités en matière de perfectionnement du leadership et de perfectionnement professionnel dans l'ensemble de la fonction publique, l'École détermine les besoins organisationnels, et elle conçoit et offre également des programmes pratiques et de grande qualité qui répondent aux principaux besoins de perfectionnement des fonctionnaires.

À titre d'organisme de services communs aux termes de la Politique sur les services communs<sup>iv</sup> du Conseil du Trésor, l'École conçoit son programme de cours de façon à appuyer la responsabilisation de la fonction publique, les compétences en leadership et les priorités du gouvernement. En outre, en tant que fournisseur de services facultatifs, l'École doit toujours répondre aux besoins de la fonction publique de la manière la plus efficiente et la plus efficace possible.

L'École soutient le renouvellement de la fonction publique et le programme d'excellence connexe en contribuant au renouvellement de l'effectif et du milieu de travail. Pour ce faire, elle propose un large éventail de cours, ce qui permet de faire avancer le programme.

Dans les prochaines années, le nouveau Comité consultatif de l'École de la fonction publique du Canada qui est formé de sous-ministres, offrira une tribune favorisant la consultation, la collaboration et la discussion en ce qui concerne le programme stratégique de l'École et les nouvelles priorités en matière d'apprentissage à l'échelle de la fonction publique.

## Résultat stratégique et Architecture d'alignement des programmes (AAP)

L'École vise un seul résultat stratégique : « Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens. » Quatre programmes contribuent à l'atteinte du résultat stratégique :

- l'apprentissage de base;
- le perfectionnement en leadership organisationnel;
- l'innovation dans la gestion du secteur public;
- les services internes.

Le tableau ci-dessous présente le cadre complet des programmes, des sous-programmes et des sous-sous-programmes de l'École, qui, ensemble, favorisent l'atteinte du résultat stratégique.

Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.			
1. Apprentissage de base	2. Perfectionnement en leadership organisationnel	3. Innovation dans la gestion du secteur public	4. Services internes
<b>1.1 Formation indispensable</b> 1.1.1 Orientation à la fonction publique 1.1.2 Formation relative à la délégation de pouvoirs  <b>1.2 Perfectionnement professionnel</b> 1.2.1 Programmes pour les collectivités fonctionnelles 1.2.2 Programmes de perfectionnement professionnel  <b>1.3 Apprentissage des langues officielles</b> 1.3.1 Accès aux services de formation linguistique 1.3.2 Services pour le maintien des acquis  <b>1.4 Apprentissage en ligne</b> 1.4.1 Programme de cours en ligne 1.4.2 Programme de technologie de collaboration en ligne	<b>2.1 Compétences en leadership</b>  <b>2.2 Programmes de perfectionnement en leadership</b>  <b>2.3 Renforcement des communautés de leadership</b>	<b>3.1 Services d'apprentissage organisationnel</b>  <b>3.2 Pratiques de gestion novatrices</b>	<b>4.1 Soutien à la gouvernance et à la gestion</b> 4.1.1 Gestion et surveillance 4.1.2 Communications 4.1.3 Services juridiques  <b>4.2 Services de gestion des ressources</b> 4.2.1 Gestion des ressources humaines 4.2.2 Gestion financière 4.2.3 Gestion de l'information 4.2.4 Technologie de l'information 4.2.5 Voyages et autres services administratifs  <b>4.3 Services de gestion des biens</b> 4.3.1 Biens immobiliers 4.3.2 Matériel 4.3.3 Acquisitions

Légende	
	Résultat stratégique
	Programmes
	Sous-programmes
	Sous-sous-programmes



## Priorités organisationnelles

Priorité	Type <sup>1</sup>	Résultat stratégique et/ou programmes
Appuyer un programme d'apprentissage mieux défini pour la fonction publique	Nouvelle	<p><b>Résultat stratégique</b> : Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.</p> <p><b>Programme 1</b> : Apprentissage de base  <b>Programme 2</b> : Perfectionnement en leadership organisationnel  <b>Programme 3</b> : Innovation dans la gestion du secteur public</p>

### Description

#### Pourquoi s'agit-il d'une priorité?

L'École examinera ses orientations et priorités stratégiques pour s'assurer que les services d'apprentissage qu'elle offre concordent avec les priorités gouvernementales et qu'ils répondent aux besoins en apprentissage des organisations, des collectivités fonctionnelles et de l'ensemble de l'administration publique, tout en continuant à regarder vers l'avenir et à optimiser ses ressources aux fins de la réalisation de son mandat et de l'atteinte de son résultat stratégique.

#### Plans en vue de donner suite à la priorité

Pour donner suite à cette priorité, l'École réalisera les activités suivantes :

- Renforcer le programme de cours de l'École sur le plan de la gestion du rendement afin de favoriser un rendement élevé en milieu de travail, en fournissant aux employés de tous les niveaux les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour s'acquitter de leur rôle et de leurs responsabilités conformément aux lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor en matière de gestion du rendement.
- Contribuer à la réalisation des orientations et priorités stratégiques de l'École, en consultation avec le nouveau comité consultatif de l'organisation, grâce à la définition des nouveaux besoins en apprentissage, ce qui permettra d'appuyer la transformation,

<sup>1</sup> Les différents types de priorités sont les suivants : priorité **déjà établie** – établie au cours du premier ou du deuxième exercice précédant l'exercice visé dans le rapport; priorité **permanente** – établie au moins trois exercices avant l'exercice visé dans le rapport; priorité **nouvelle** – établie au cours de l'exercice visé dans le RPP ou le RMR.

l'efficacité et le haut rendement à l'échelle de la fonction publique.

- Mettre à profit la technologie et améliorer les relations existantes avec les partenaires du milieu universitaire et du secteur privé dans le but de présenter une approche davantage axée sur la collaboration pour ce qui est de la prestation de services d'apprentissage dans l'ensemble de la fonction publique.
- Faire avancer les mesures de développement des activités de l'École qui ont été ciblées en vue de saisir de nouvelles occasions de collaborer avec d'autres ministères et collectivités fonctionnelles, ainsi que de renforcer les relations avec les responsables de l'élaboration des politiques, les conseils fédéraux régionaux et les spécialistes de l'apprentissage des ressources humaines.
- Favoriser l'adoption d'une approche pangouvernementale de l'apprentissage afin de maximiser l'efficacité, d'éviter le chevauchement et d'assurer le maintien des compétences et des connaissances à l'échelle de la fonction publique. Cette approche appuie l'initiative de modernisation des ressources humaines de la fonction publique.

Priorité	Type	Résultat stratégique et/ou programmes
Gérer le changement	Déjà établie	<p><b>Résultat stratégique :</b> Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.</p> <p><b>Programme 1 :</b> Apprentissage de base</p> <p><b>Programme 2 :</b> Perfectionnement en leadership organisationnel</p> <p><b>Programme 3 :</b> Innovation dans la gestion du secteur public</p> <p><b>Programme 4 :</b> Services internes</p>

## Description

### Pourquoi s'agit-il d'une priorité?

L'École examinera ses activités opérationnelles en veillant à ce qu'elles concordent avec les priorités du gouvernement, la collaboration et l'efficacité, tout en continuant à offrir des solutions d'apprentissage de qualité qui aident les fonctionnaires à acquérir les compétences et les connaissances communes nécessaires pour pouvoir procéder à des changements de fond à l'échelle de la fonction publique.

### Plans en vue de donner suite à la priorité

Pour donner suite à cette priorité, l'École réalisera les activités suivantes :

- Offrir des solutions d'apprentissage harmonisées sur le plan stratégique, à l'aide d'une multitude de modes de prestation tout en mettant à profit la technologie et les médias sociaux pour appuyer les priorités de la fonction publique en matière de transformation, d'innovation et d'efficience.
- Faire avancer le programme stratégique de l'École, en consultation avec le nouveau comité consultatif de l'organisation, afin d'appuyer la prise de décisions efficaces, de favoriser la gestion stratégique et d'assurer la stabilité de l'organisation.
- Mettre à profit les capacités du Système harmonisé de gestion de l'apprentissage (SHGA) de l'École dans l'optique d'adopter une plateforme d'apprentissage commune et d'ainsi faciliter les initiatives de collaboration avec les partenaires et les intervenants ainsi que l'accès aux services d'apprentissage dans l'ensemble de la fonction publique.
- Tirer parti des possibilités qu'offre la stratégie de gouvernement ouvert du gouvernement du Canada en ce qui concerne l'information ouverte, les données ouvertes et le dialogue ouvert, en définissant des façons novatrices de transformer l'accès à l'apprentissage grâce à la restructuration des pratiques de gestion des données, des systèmes d'information et des stratégies de mobilisation de l'École.
- Centraliser la gestion organisationnelle du personnel enseignant de l'École par l'intermédiaire d'un bureau du personnel enseignant. Ce bureau constituera un point central pour l'élaboration d'une approche globale de gestion du personnel enseignant de l'École et favorisera la collaboration à tous les niveaux de l'organisation pour optimiser la capacité et la qualité des services d'apprentissage.

## Analyse des risques

À titre d'établissement public, l'École doit composer avec un contexte qui évolue rapidement, au fur et à mesure que les organisations clientes transforment et rationalisent leurs opérations. L'École surveille activement son environnement opérationnel et assure une gestion stratégique et intégrée du risque, conformément aux modalités prévues dans le profil de risque de l'organisation, afin de réaliser son mandat et de respecter ses priorités organisationnelles.

Le profil de risque de l'École a permis de relever trois secteurs de risque à gérer stratégiquement en 2013-2014 :

- la pertinence du programme de cours de l'École et la prestation de ses produits et services;
- le maintien des parts de marché de l'École pour poursuivre les opérations et assurer la prestation des services d'apprentissage;
- la capacité d'offrir de façon adéquate et en temps opportun les services nécessaires pour répondre aux besoins en apprentissage des clients.

Parmi les éléments clés de la stratégie de gestion du risque de l'École, mentionnons la mise en place d'un processus rationalisé d'analyse et de surveillance, grâce auquel elle pourra examiner de façon continue son programme de cours. En 2013-2014, le processus d'élaboration de cours et de lancement de produits sera rationalisé, ce qui permettra à l'École d'offrir des solutions d'apprentissage en temps opportun tout en conservant un bon rapport coût-efficacité et en respectant les priorités du gouvernement. L'École mettra également l'accent sur la mise en œuvre d'une approche pangouvernementale de l'apprentissage qui mettra à profit les relations de collaboration en place afin de contribuer à la gestion du rendement à l'échelle de la fonction publique et de favoriser la souplesse des modes de prestation des services d'apprentissage. Enfin, le rôle des médias sociaux à l'appui du mandat de l'École continuera de gagner en importance au cours de l'année.

Pour préserver ses parts de marché, l'École se concentrera sur la reconnaissance de son image de marque et sa proposition de valeur, ce qui lui permettra de faire connaître ses services d'apprentissage tout en faisant auprès des organisations clientes la promotion de ses cours, en présentant ceux-ci comme un investissement stratégique et rentable dans la gestion du rendement organisationnel. L'École élargira également l'accès à ses produits et services d'apprentissage en augmentant le nombre de cours offerts en ligne et en région partout au pays. Parallèlement, l'École recueillera des renseignements sur les besoins des organisations en matière de formation, ce qui lui permettra d'harmoniser de façon stratégique ses investissements en ressources humaines et financières.

Au cours des dernières années, l'École a dû gérer d'importantes diminutions de ses ressources humaines dans le but de réaliser des gains d'efficacité et de porter son effectif à la taille idéale. Dans les années à venir, l'École s'efforcera d'établir et de maintenir la capacité nécessaire pour répondre aux besoins des clients et offrir ses services d'apprentissage. Plus particulièrement, elle

continuera d'apporter des changements à la gestion des ressources humaines pour s'assurer que les compétences requises sont les principaux facteurs qui définissent sa stratégie de maintien en poste et sa gestion des postes vacants.

Grâce à l'évolution constante de la technologie et aux possibilités qu'elle offre, l'École pourra continuer de chercher de nouvelles façons de réaliser ses activités et d'offrir ses services d'apprentissage. Aussi l'École s'efforcera-t-elle de mettre à profit les capacités du SHGA en favorisant l'adoption d'une plateforme d'apprentissage commune à toute la fonction publique, ce qui facilitera la collaboration avec les partenaires et les intervenants et augmentera l'accessibilité aux services d'apprentissage à l'échelle gouvernementale.

En 2013-2014, l'École continuera d'appuyer la priorité du gouvernement du Canada consistant à réaliser des gains d'efficacité. Pour ce faire, elle élaborera une approche pangouvernementale de l'apprentissage qui sera à la fois innovatrice et efficiente. Elle saisira également les occasions de collaboration avec les ministères et organismes. Enfin, elle permettra aux fonctionnaires d'acquérir les compétences et les connaissances communes nécessaires pour restructurer les opérations gouvernementales tout en préservant l'excellence des services offerts aux Canadiens.

## Sommaire de la planification

### Ressources financières (dépenses prévues – en milliers de dollars)

<b>Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2013-2014</b>	<b>Dépenses prévues 2013-2014</b>	<b>Dépenses prévues 2014-2015</b>	<b>Dépenses prévues 2015-2016</b>
98 464	98 464	95 738	95 439

### Ressources humaines (équivalents temps plein – ETP)

<b>2013-2014</b>	<b>2014-2015</b>	<b>2015-2016</b>
679	662	662



Tableau récapitulatif de la planification (en milliers de dollars)

Résultat stratégique	Programme	Dépenses réelles 2010-2011	Dépenses réelles 2011-2012	Dépenses projetées 2012-2013	Dépenses prévues			Cohérence avec les résultats du gouvernement du Canada
					2013-2014	2014-2015	2015-2016	
Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.	Programme 1 : Apprentissage de base	72 488	74 699	56 831	55 958	54 409	54 239	Affaires gouvernementales : des activités gouvernementales bien gérées et efficaces <sup>v</sup>
	Programme 2 : Perfectionnement en leadership organisationnel	17 993	12 713	10 473	10 546	10 254	10 222	
	Programme 3 : Innovation dans la gestion du secteur public	10 468	8 443	9 113	9 178	8 924	8 896	
<b>Total partiel</b>		100 949	95 855	76 417	75 682	73 587	73 357	

La décision d'interrompre la prestation directe de la formation linguistique et d'effectuer la transition vers un modèle de prestation axé sur le secteur privé, laquelle a été prise en 2012-2013, est la principale raison à l'origine de la diminution des dépenses prévues de l'École par rapport à l'exercice 2011-2012.

**Tableau sommaire – Planification pour les services internes (en milliers de dollars)**

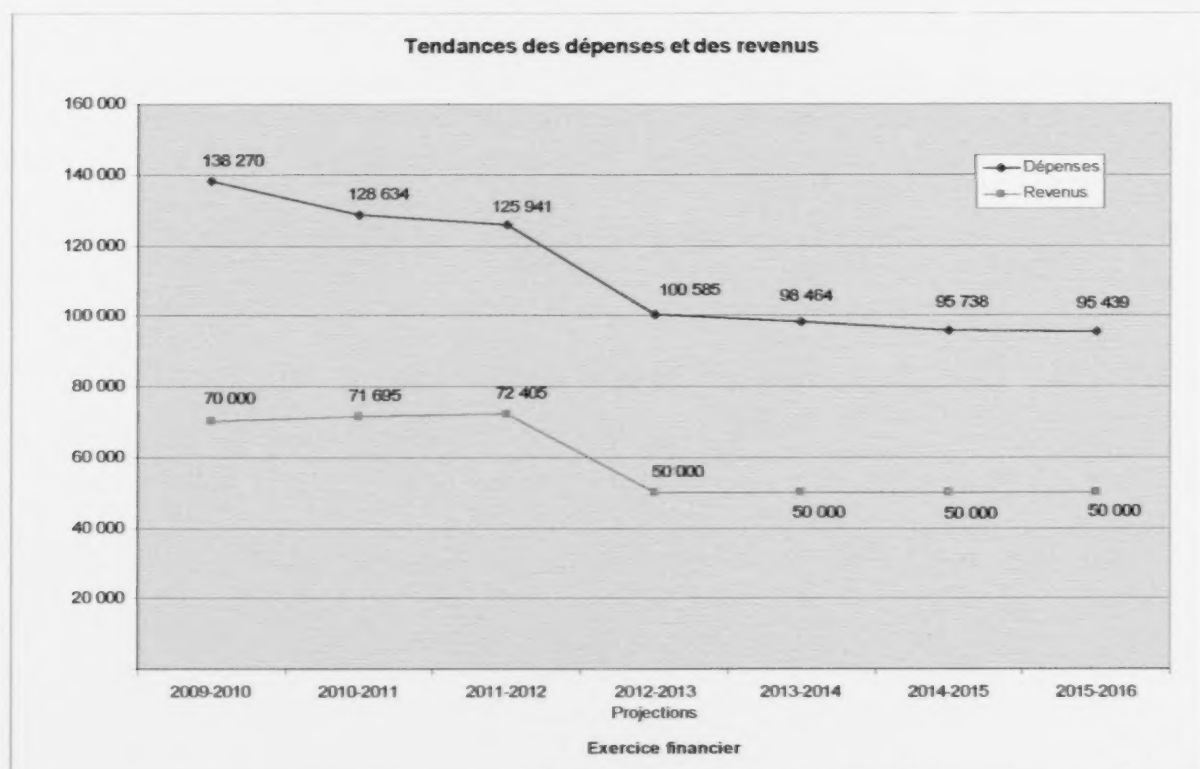
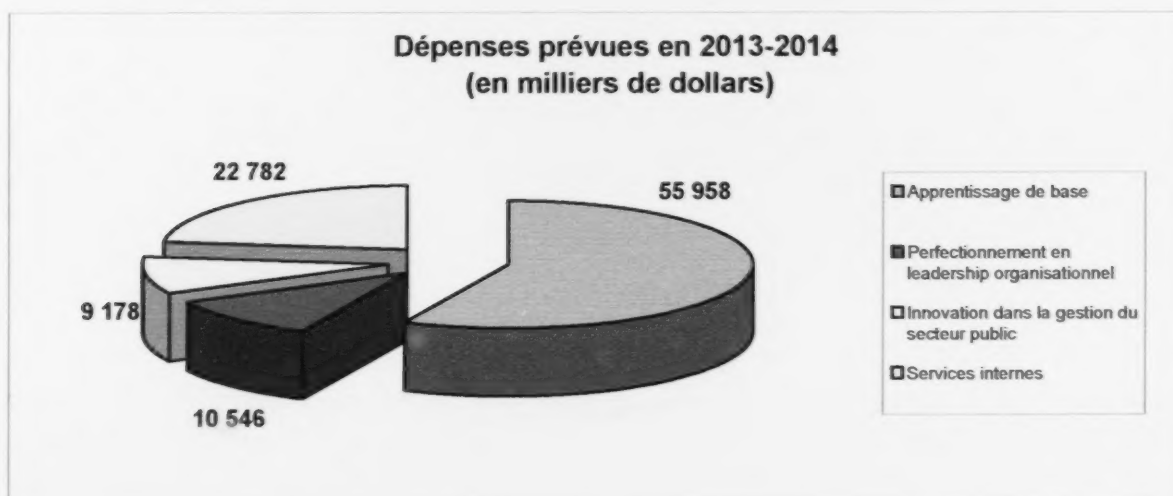
Programme	Dépenses réelles 2010-2011	Dépenses réelles 2011-2012	Dépenses projetées 2012-2013	Dépenses prévues		
				2013-2014	2014-2015	2015-2016
Programme 4 : Services internes	27 685	30 086	24 168	22 782	22 151	22 082
<b>Total partiel</b>	27 685	30 086	24 168	22 782	22 151	22 082

**Total du sommaire de la planification (en milliers de dollars)**

Résultat stratégique, programmes et services internes	Dépenses réelles 2010-2011	Dépenses réelles 2011-2012	Dépenses projetées 2012-2013	Dépenses prévues		
				2013-2014	2014-2015	2015-2016
<b>Total</b>	128 634	125 941	100 585	98 464	95 738	95 439



## Profil des dépenses



## Budget des dépenses par crédit voté

Pour obtenir plus de renseignements sur nos crédits organisationnels, veuillez consulter le *Budget principal des dépenses de 2013-2014*<sup>vi</sup>.

## Section II : Analyse des programmes par résultat stratégique

### Résultat stratégique

L'École vise un seul résultat stratégique : « Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens. » Quatre programmes contribuent à l'atteinte du résultat stratégique :

- l'apprentissage de base;
- le perfectionnement en leadership organisationnel;
- l'innovation dans la gestion du secteur public;
- les services internes.

L'École a été créée pour faire en sorte que tous les fonctionnaires aient les compétences et les connaissances communes pour fournir des services à la population canadienne de la manière la plus efficiente et la plus efficace possible. À cette fin, elle offre un programme de cours substantiel, axé sur les principales compétences et connaissances qu'exige une fonction publique dynamique en constante évolution qui doit sans cesse s'adapter aux besoins des intervenants et des Canadiens. L'École mise également sur la cohérence de ses activités de formation et d'apprentissage afin que les fonctionnaires possèdent les compétences et les connaissances communes qu'on attend d'eux.

En 2013-2014, grâce à ses activités de gestion du programme de cours, l'École veillera à offrir un programme ayant un bon rapport coût-efficacité et permettant aux fonctionnaires d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour afficher un rendement élevé en milieu de travail, tout en gérant efficacement les changements qui surviennent à l'échelle de la fonction publique et en optimisant la productivité et la transformation au sein de celle-ci.

**Résultat stratégique : Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.**

Indicateurs de rendement	Cibles
Nombre d'activités d'apprentissage visant le perfectionnement en leadership, les compétences en gestion et les connaissances communes, et nombre de participants à ces activités	Environ 900 activités d'apprentissage Environ 220 000 jours-apprenants (nombre d'apprenants et de participants multiplié par le nombre de jours de formation)

Pourcentage de fonctionnaires ayant participé aux activités d'apprentissage de l'École qui estiment que la formation donnée répondait à leurs besoins d'apprentissage	80 p. 100 des participants aux activités d'apprentissage estiment que la formation donnée répondait à leurs besoins et constituait un bon investissement pour leur employeur
Pourcentage de participants affirmant que la formation en leadership et en gestion reçue à l'École leur a permis d'atteindre leurs objectifs d'apprentissage	80 p. 100 des répondants affirment que leurs objectifs d'apprentissage ont été atteints

## Programme 1 : Apprentissage de base

### Description de programme

Grâce à ce programme, l'École contribue à la création d'un effectif professionnel en offrant les activités d'apprentissage dont les fonctionnaires ont besoin pour offrir des services aux Canadiens. Ce programme repose sur quatre initiatives :

- la formation indispensable;
- le perfectionnement professionnel;
- l'apprentissage des langues officielles;
- l'apprentissage en ligne.

### Ressources financières (en milliers de dollars)

Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2013-2014	Dépenses prévues 2013-2014	Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016
55 958	55 958	54 409	54 239

### Ressources humaines (ETP)

2013-2014	2014-2015	2015-2016
304	296	296

<b>Programme 1 : Apprentissage de base Résultats attendus</b>	<b>Indicateurs de rendement</b>	<b>Cibles</b>
Les objectifs d'apprentissage des fonctionnaires sont atteints grâce aux activités d'apprentissage de base de l'École	Pourcentage de participants qui affirment que leurs objectifs d'apprentissage ont été atteints grâce aux activités d'apprentissage de base de l'École	80 p. 100 des répondants affirment que leurs objectifs d'apprentissage ont été atteints

## Faits saillants de la planification

L'École continuera de consolider les relations déjà établies, notamment sa collaboration avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, le Bureau du Conseil privé, le Secrétariat du Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique, afin de renforcer son programme de cours sur la gestion du rendement. Cet ensemble de cours est conçu pour donner aux fonctionnaires de tous les niveaux les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour s'acquitter de leur rôle et de leurs responsabilités conformément aux lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor en matière de gestion de l'effectif et de gestion du rendement.

En 2013-2014, l'École appuiera activement l'élaboration du programme de formation sur la gestion des urgences et la sécurité. À cette fin, elle collaborera étroitement avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, le Bureau du Conseil privé et les principaux organismes chargés de la sécurité afin d'élaborer et d'offrir des produits et des services d'apprentissage qui répondent aux besoins des collectivités fonctionnelles de gestion de la sécurité et de l'identité.

Pour répondre aux nouveaux besoins en apprentissage liés à la transition, à l'échelle de la fonction publique, vers GCDocs, un système exhaustif de gestion de l'information et de tenue de documents, l'École offrira une gamme de produits et de services d'apprentissage au sujet de GCDocs visant à transmettre des leçons tirées et des pratiques exemplaires ainsi que sa propre stratégie de mise en œuvre organisationnelle.

Dans le but de favoriser l'intégration de la technologie et des médias sociaux dans ses produits d'apprentissage, l'École continuera d'établir et d'entretenir des relations avec d'autres ministères et organismes fédéraux qui souhaitent utiliser le SHGA pour répondre à leurs besoins en apprentissage. En outre, l'École fera progresser la mise en œuvre d'un forum de salle de classe virtuelle, qui sera intégré au SHGA, à l'appui de l'apprentissage des fonctionnaires partout au pays.

L'École continuera de soutenir l'apprentissage des deux langues officielles dans la fonction publique au moyen de nombreuses activités, notamment la conception et l'exécution de produits et de services d'apprentissage en ligne; la recherche et le développement; la réalisation de projets pilotes et la diffusion à l'industrie des constatations en découlant; l'offre de soutien technique

aux fournisseurs présélectionnés de services de formation linguistique dans le cadre d'offres à commandes nationales de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada; l'appui aux fonctionnaires dans la préparation de plans d'apprentissage en ce qui a trait aux langues officielles; l'établissement de normes à l'égard de la qualité de la formation fournie par les fournisseurs présélectionnés et la surveillance de celle-ci.

## Programme 2 : Perfectionnement en leadership organisationnel

### Description de programme

L'École renforce la fonction publique et contribue au renouvellement de celle-ci en améliorant, dans le cadre de ses programmes de perfectionnement en leadership, les compétences en leadership des leaders d'aujourd'hui et de demain.

L'ensemble de l'administration publique met l'accent sur la responsabilisation des leaders. Cette réalité, combinée au nombre croissant de fonctionnaires et de cadres admissibles à la retraite, ont entraîné une hausse de la demande à l'égard de programmes qui permettent de former des leaders capables de diriger une fonction publique moderne dans un contexte de mondialisation. Ce programme repose sur trois initiatives :

- les compétences en leadership;
- les programmes de perfectionnement en leadership;
- le renforcement des communautés de leadership.

#### Ressources financières (en milliers de dollars)

<b>Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2013-2014</b>	<b>Dépenses prévues 2013-2014</b>	<b>Dépenses prévues 2014-2015</b>	<b>Dépenses prévues 2015-2016</b>
10 546	10 546	10 254	10 222

#### Ressources humaines (ETP)

<b>2013-2014</b>	<b>2014-2015</b>	<b>2015-2016</b>
67	65	65



<b>Programme 2 : Perfectionnement en leadership organisationnel Résultats attendus</b>	<b>Indicateurs de rendement</b>	<b>Cibles</b>
Les objectifs d'apprentissage des gestionnaires, des cadres supérieurs et des cadres dirigeants de la fonction publique sont atteints grâce aux activités de perfectionnement en leadership organisationnel de l'École	Pourcentage de gestionnaires, de cadres supérieurs et de cadres dirigeants de la fonction publique qui affirment que leurs objectifs d'apprentissage ont été atteints grâce aux activités de perfectionnement en leadership organisationnel de l'École	80 p. 100 des participants affirment que leurs objectifs d'apprentissage ont été atteints

### Faits saillants de la planification

L'apprentissage et le perfectionnement professionnel sont essentiels à l'établissement de la capacité en leadership nécessaire à l'obtention d'un rendement élevé dans la fonction publique, maintenant et dans l'avenir. Pour combler ce besoin, l'École élargira son programme de perfectionnement en leadership en y ajoutant de nouveaux cours destinés aux cadres, une nouvelle série de séminaires et un nouveau programme sur les notions de base en gestion, tous conçus pour appuyer l'acquisition des connaissances dans des domaines tels que la gestion du changement, l'innovation et la gestion du rendement.

Dans le but de proposer des solutions d'apprentissage complètes, économiques et souples aux cadres de la fonction publique, l'École offrira ConnEXion, son nouveau programme de perfectionnement en leadership d'une durée de deux ans, présenté sous forme de modules et axé sur les besoins particuliers des participants en matière d'apprentissage et les priorités changeantes du gouvernement. Les participants bénéficieront d'une composante d'apprentissage à distance souple et participeront à une communauté virtuelle qui leur permettra de communiquer avec des leaders de toute la fonction publique. L'École offrira également une nouvelle série de cours en gestion pour les nouveaux cadres, laquelle sera économique, présentée sous forme de modules et conçue pour soutenir les personnes qui viennent d'être nommées à un poste de cadre à faire la transition vers leurs nouvelles fonctions en mettant l'accent sur le développement de compétences essentielles en gestion.



## Programme 3 : Innovation dans la gestion du secteur public

### Description de programme

L'École améliore le rendement de la fonction publique en y diffusant des innovations et des pratiques exemplaires en matière de gestion du secteur public et en fournissant aux organisations de la fonction publique des conseils et du soutien au sujet de l'apprentissage et de la gestion du changement. Ce programme repose sur deux initiatives :

- les services d'apprentissage organisationnel;
- les pratiques de gestion novatrices.

#### Ressources financières (en milliers de dollars)

<b>Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2013-2014</b>	<b>Dépenses prévues 2013-2014</b>	<b>Dépenses prévues 2014-2015</b>	<b>Dépenses prévues 2015-2016</b>
9 178	9 178	8 924	8 896

#### Ressources humaines (ETP)

<b>2013-2014</b>	<b>2014-2015</b>	<b>2015-2016</b>
69	68	68

<b>Programme 3 : Innovation dans la gestion du secteur public</b> <b>Résultats attendus</b>	<b>Indicateurs de rendement</b>	<b>Cibles</b>
Les organisations de la fonction publique ont accès à des outils et à des services qui les aident à intégrer l'apprentissage, à gérer le changement et à innover	Nombre d'activités de rayonnement et d'outils et de services consultatifs liés à l'innovation dans la gestion du secteur public offerts aux organisations de la fonction publique	30 organisations bénéficient de conseils et de services d'apprentissage
Les organisations de la fonction publique intègrent l'apprentissage, gèrent le changement et innovent en adaptant les pratiques exemplaires	Degré de satisfaction des organisations de la fonction publique en ce qui concerne les services consultatifs liés à l'innovation dans la gestion du secteur public qu'offre l'École	Le taux de satisfaction est de 80 p. 100

## Faits saillants de la planification

En 2013-2014, l'École continuera de fournir aux leaders des possibilités d'apprentissage entre pairs leur permettant d'échanger sur des questions et des priorités d'intérêt commun, d'établir des réseaux et de mettre en commun des pratiques exemplaires, tout en élaborant des interventions adaptées pour les organisations fédérales.

L'École continuera également de miser sur une gamme de modes de prestation en portant une attention particulière à l'amélioration de son programme de cours, de ses services et de ses événements afin de permettre aux fonctionnaires d'acquérir les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour gérer le changement. Pour y arriver, l'organisation fera avancer les travaux qu'elle a entrepris avec la Commission de la fonction publique et le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines pour offrir des services d'apprentissage en leadership et en gestion de l'effectif.

En outre, l'École continuera d'offrir des solutions d'apprentissage qui mettent en contexte les enjeux internationaux actuels et nouveaux afin de veiller à ce que les leaders de la fonction publique disposent des connaissances nécessaires pour situer leur ministère et le gouvernement du Canada dans un contexte mondial et prendre des engagements stratégiques à l'échelle internationale.

## Programme 4 : Services internes

### Description de programme

Les services internes sont des groupes d'activités et de ressources liées entre elles qui sont gérées de façon à répondre aux besoins des programmes et aux autres obligations générales d'une organisation<sup>2</sup>. Les services internes ne regroupent que les activités et ressources destinées à l'ensemble d'une organisation et non celles qui s'appliquent à un programme particulier.

#### Ressources financières (en milliers de dollars)

<b>Total des dépenses budgétaires (Budget principal des dépenses) 2013-2014</b>	<b>Dépenses prévues 2013-2014</b>	<b>Dépenses prévues 2014-2015</b>	<b>Dépenses prévues 2015-2016</b>
22 782	22 782	22 151	22 082

#### Ressources humaines (ETP)

<b>2013-2014</b>	<b>2014-2015</b>	<b>2015-2016</b>
239	233	233

### Faits saillants de la planification

Depuis l'arrivée de la nouvelle sous-ministre/présidente en octobre 2012, l'École examine son fonctionnement et sa gestion afin de s'assurer qu'ils sont conformes aux normes établies et aux pratiques exemplaires du gouvernement du Canada. Dans le cadre de cette transition, le nouveau comité consultatif de l'École, qui constitue une tribune favorisant la consultation, la collaboration et la discussion sur les priorités de celle-ci et les nouveaux besoins en apprentissage dans la fonction publique, contribuera à définir les orientations stratégiques de l'organisation.

L'École, dans le cadre de ses activités de gestion du personnel enseignant, cherchera à renforcer sa capacité en ce qui concerne les enseignants en mettant à profit les connaissances et l'expertise

<sup>2</sup> Les services internes comprennent les services de gestion et de surveillance, les services de communication, les services juridiques, les services de gestion des ressources humaines (RH), les services de vérification interne et de gestion financière, les services de gestion de l'information (GI), les services de technologie de l'information (TI), les services des biens immobiliers, les services du matériel, les services d'approvisionnement, les services de voyage et les autres services administratifs.

déjà présentes au sein de l'organisation et de la fonction publique. Cette approche stratégique visera à faire en sorte que l'organisation dispose d'une solution durable et économique pour répondre aux besoins en apprentissage de la fonction publique, maintenant et dans l'avenir.

Par ailleurs, l'École se préparera à la mise en œuvre du Processus opérationnel commun des ressources humaines du gouvernement du Canada et continuera à gérer la dotation et les postes vacants de façon stratégique tout en simplifiant ses processus et en redéfinissant son cadre de dotation de manière à répondre aux exigences d'une approche axée sur le service à la clientèle.

L'organisation favorisera une approche globale de gouvernance et de gestion en faisant valoir que le SHGA est un outil de collaboration centralisé et complet qui peut être utilisé partout dans la fonction publique.

À l'appui du *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*, l'École adoptera son propre code de conduite organisationnel. Pour ce faire, elle entreprendra un certain nombre d'activités, notamment la création de procédures et de ressources portant sur le comportement éthique tout en favorisant le dialogue avec les employés et l'échange de pratiques exemplaires par l'intermédiaire de divers forums, par exemple un forum de discussion et une communauté de pratique.

L'École tirera profit des possibilités qu'offrent la stratégie de gouvernement ouvert et la Directive sur la tenue de documents du gouvernement du Canada en repensant ses pratiques de gestion des données, son système de gestion de l'information et ses stratégies de mobilisation. De plus, l'École poursuivra la transition vers GCDocs afin d'accroître la collaboration et l'échange de renseignements au sein de l'organisation.

Dans le cadre de sa stratégie d'excellence du service, l'École continuera de renforcer ses relations avec les intervenants afin d'améliorer la qualité de ses services en se concentrant sur quatre éléments clés : expérience du service à la clientèle, mobilisation des clients, normes et services, culture axée sur le service à la clientèle.

## Section III : Renseignements supplémentaires

### Principales données financières

#### État consolidé prospectif des résultats de fonctionnement et de la situation financière nette du ministère

Pour l'exercice (ayant pris fin le 31 mars)

(en milliers de dollars)

	Écart (S)	Résultats prévus 2013-2014	Résultats estimatifs 2012-2013
<b>Total des dépenses</b>	-661	112 269	112 930
<b>Total des revenus</b>	0	50 000	50 000
<b>Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts</b>	-661	62 269	62 930
<b>Situation financière nette du ministère</b>	1 198	-426	-1 624

Aucun changement important aux dépenses n'est prévu pour l'exercice à venir.

#### État consolidé prospectif de la situation financière

Pour l'exercice (ayant pris fin le 31 mars)

(en milliers de dollars)

	Écart (S)	Résultats prévus 2013-2014	Résultats estimatifs 2012-2013
<b>Total du passif net</b>	-2 464	8 071	10 535
<b>Total des actifs financiers nets</b>	-584	4 478	5 062
<b>Dette nette du ministère</b>	-1 880	3 593	5 473
<b>Total des actifs non financiers</b>	-683	3 166	3 849
<b>Position financière nette du ministère</b>	1 198	-426	-1 624

Il y aura une baisse du passif, principalement en raison du paiement prévu des indemnités de départ et de la diminution des obligations futures qui s'y rattachent.

## États financiers prospectifs

Les principales données financières figurant dans le présent Rapport sur les plans et les priorités visent à donner un aperçu de la situation financière de l'École. D'autres renseignements sont disponibles sur le site Web de l'École<sup>vii</sup>.

## Liste des tableaux de renseignements supplémentaires

La version électronique de tous les tableaux de renseignements supplémentaires qui figurent dans le Rapport sur les plans et les priorités 2013-2014 est affichée sur le site Web de l'École<sup>viii</sup>.

- ▶ Écologisation des opérations gouvernementales;
- ▶ Sources des revenus disponibles;
- ▶ Vérifications internes et évaluations à venir (trois prochains exercices).

## Rapport sur les dépenses fiscales et les évaluations

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre les objectifs en matière de politiques publiques en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'imposition, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances publie annuellement des estimations et des projections du coût de ces mesures dans son rapport intitulé *Dépenses fiscales et évaluations*<sup>ix</sup>. Les mesures fiscales présentées dans le rapport *Dépenses fiscales et évaluations* relèvent de la seule responsabilité du ministre des Finances.

## Section IV : Autres sujets d'intérêt

### Coordonnées de l'organisation

373, promenade Sussex  
Ottawa (Ontario) K1N 6Z2  
Canada

Téléphone : 1-866-703-9598  
Télécopieur : 1-866-944-0454  
Courriel : [info@cspc-efpc.gc.ca](mailto:info@cspc-efpc.gc.ca)  
Site Web : [www.moncole-myschool.gc.ca](http://www.moncole-myschool.gc.ca)



## Notes en fin d'ouvrage

---

<sup>i</sup> *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-33.4/>

<sup>ii</sup> *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-10.13/>

<sup>iii</sup> Politique en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement, Secrétariat du Conseil du Trésor, <http://tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12405>

<sup>iv</sup> Politique sur les services communs, Secrétariat du Conseil du Trésor, <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12025>

<sup>v</sup> Cadre pangouvernemental du gouvernement du Canada, <http://www.tbs-sct.gc.ca/ppg-cpr/frame-cadre-fra.aspx>

<sup>vi</sup> *Budget principal des dépenses de 2013-2014*, <http://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/esp-pbc/me-bpd-fra.asp>

<sup>vii</sup> États financiers prospectifs, École de la fonction publique du Canada, [http://www.csps-efpc.gc.ca/About\\_Us/currentreport/index-fra.aspx#fofs](http://www.csps-efpc.gc.ca/About_Us/currentreport/index-fra.aspx#fofs)

<sup>viii</sup> Tableaux de renseignements supplémentaires, École de la fonction publique du Canada, [http://www.csps-efpc.gc.ca/About\\_Us/currentreport/reportonplansandpriorities2013-14/index-fra.aspx#s3.3](http://www.csps-efpc.gc.ca/About_Us/currentreport/reportonplansandpriorities2013-14/index-fra.aspx#s3.3)

<sup>ix</sup> *Dépenses fiscales et évaluations*, Ministère des Finances, <http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp>